



Roj: **SAN 3608/2016 - ECLI:ES:AN:2016:3608**

Id Cendoj: **28079240012016100146**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/09/2016**

Nº de Recurso: **210/2016**

Nº de Resolución: **149/2016**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3608/2016,**
STS 1221/2018

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00149/2016

28079 24 4 2016 0000226

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 149/2016

Fecha de Juicio: 28/09/2016

Fecha Sentencia: 30/09/2016

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 210/2016

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: TUTELA DE DERECHOS

Ponente Ilmo. Sr.: DON RICARDO BODAS MARTÍN

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: -FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA)

Codemandante:

Demandado: -LIBERBANK, S.A.

-BANCO CASTILLA LA MANCHA, S.A. (BCCM)

-COMFIA-CC.OO

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT)



-CSIF

-MINISTERIO FISCAL

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia :

Tutela de la Libertad Sindical: Se denuncia que la mayor reducción de jornada a los representantes unitarios y sindicales del sindicato demandante constituye vulneración de su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la acción sindical. - Se desestima dicho reproche, puesto que se acreditó que la reducción de jornada, impuesta inicialmente por la empresa demandada y acordada después, no excluyó ni privilegió a los representantes unitarios y sindicales, por lo que la aplicación de un mayor porcentaje de reducción a un sindicato frente a otros no constituye por sí mismo indicio suficiente de vulneración del derecho. - Probado, por otro lado, que el demandante no cuestiona, que se aplicaran debidamente los criterios selectivos a sus representantes, ni tampoco a los otros sindicatos, se concluye que no se produjo vulneración del derecho fundamental.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 210/2016

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: -FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA)

Codemandante:

Demandado: -LIBERBANK, S.A.

-BANCO CASTILLA LA MANCHA, S.A. (BCCM)

-COMFIA-CC.OO

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT)

-CSIF

-MINISTERIO FISCAL

Ponente Ilmo. Sr.: DON RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA N°: 149/2016

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D^a Emilia Ruíz Jarabo Quemada

D. Ramón Gallo Llanos

Madrid, a treinta de septiembre de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen ha dictado la siguiente sentencia

EN NOMBRE DEL REY

SENTENCIA

En el procedimiento nº 210/2016 seguido por demanda de CSICA (Letrado D. Manuel Valentín-Gamazo) contra LIBERBANK S.A (Ietrada D^a Ana Godino Reyes), BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A (Ietrada D^a Ana Godino Reyes), no comparecen estando citados en legal forma COMFIA-CC.OO, FES-UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF, comparece el MINISTERIO FISCAL en su legal representación sobre tutela de derechos. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. DON RICARDO BODAS MARTÍN



ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 18-07-2016, se presentó demanda por CSICA contra LIBERBANK S.A, BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A, COMFIA-CC.OO, FES-UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF.

El MINISTERIO FISCAL ha sido parte en el procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177, 3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre .

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 28-09-2016, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados, previo intento fallido de avenencia, tuvo lugar la celebración del acto del juicio, al que comparecieron las partes siguientes:

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA desde aquí) ratificó su demanda de tutela de derechos fundamentales, mediante la cual pretende dictemos en la cual:

a) Se declare que la empresa demandada ha vulnerado los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la no discriminación del sindicato FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENTIDADES FINANCIERAS (CSICA) (antes denominada Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA) y declare la nulidad radical de su conducta.

b) Ordene el cese inmediato del comportamiento antisindical de las empresas del GRUPO LIBERBANK y la reposición de la situación al momento anterior a notificar a los Delegados de CSICA de la reducción de jornada como consecuencia de la aplicación del Acuerdo alcanzado en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el 25 de junio de 2013, procediendo a comunicarles una reducción de jornada en consonancia con la fijada para los Delegados de los sindicatos CC.OO. y UGT., que estimamos que debe ser la mínima aplicable.

c) Acuerde como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de la libertad sindical el condenar a la entidad demandada el abono a CSICA de una indemnización por perjuicios por importe de 50.000 euros.

Denunció, a estos efectos, que la empresa demandada ha preterido a los representantes unitarios y sindicales de CSICA, a quienes ha impuesto mayoritariamente la mayor reducción de jornada, especialmente a los liberados sindicales, a diferencia de los representantes unitarios y sindicales de CCOO y UGT, a quienes se han aplicado las reducciones de jornada menos gravosa, acreditando, de este modo, una manifiesta discriminación, que vulnera claramente su derecho a la libertad sindical, por lo que reclama se declare dicha vulneración, se anule radicalmente la misma, se reponga a los representantes citados en las mismas condiciones que a los de CCOO y UGT y se indemnice al sindicato con la cantidad de 50.000 euros.

LIBERBANK, SA y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA se opusieron a la demanda, destacando que el conflicto debe situarse en las medidas SIMA, puesto que las medidas unilaterales no llegaron a aplicarse en la práctica.

Destacaron, que 452 trabajadores empeoraron sus condiciones de trabajo a partir de la aplicación del acuerdo SIMA. - Señaló, a continuación, que CSICA tiene 30 representantes unitarios y 5 delegados LOLS, a quienes se aplicaron las reducciones de jornada siguientes: a 14 se les redujo entre el 10 y el 13% y a 16 un 30%, no habiéndose reducido a ninguno el 50%. - Subrayó, que de los 30 representantes unitarios 3 han empeorado respecto a las medidas unilaterales, pasando del 10% al 30% de reducción de jornada y otros 3 han mejorado, pasando del 30% al 10%.

Negó, por otro lado, que se diera ningún trato peyorativo a don Mariano , puesto que se le aplicaron las medidas de reducción de jornada el 10-07-13 y fue nombrado delegado sindical al día siguiente.

Destacó, además, que don Luis Miguel fue nombrado delegado de CSICA el 27-08-2013 y las medidas se le venían aplicando desde el 10-07-2013, cuando estaba afiliado a UGT.

Señaló que don Casimiro pasó del 10, 97% de reducción al 30%, porque trabaja en una oficina de personal, que redujo el tiempo de atención al público. - Advirtió, a continuación, que se le redujo posteriormente al 18%, se le nombró director de la sucursal y se le redujo nuevamente al 10, 97%.



Apuntó, por otra parte, que a don Hipolito se le ha aplicado la misma reducción que al resto de compañeros de su oficina, salvo al directivo y a otros dos trabajadores, que cobran menos de 30.000 euros al año, tal y como se desprende del acuerdo.

Advirtió que desde el 27-12-2013 la mitad de representantes mejoraron y la otra mitad empeoró, pero siempre dentro de los límites previstos en el propio acuerdo. - Así 16 representantes unitarios tienen una reducción del 18% y 14 del 30%, en aplicación de lo pactado, cuyo objetivo era la reducción de costes, si bien se decidió no aplicar la medida a quienes cobren menos de 30.000 euros al año. - Subrayó que los representantes unitarios y sindicales de CSICA, a quienes se ha reducido la jornada, tienen un salario muy superior al salario medio.

Destacó que la acumulación de horas unitarias y LOLS se ha reconocido únicamente en Asturias, lo cual se ha respetado. - Negó que se haya permitido esa acumulación a otros sindicatos y señaló que al señor Luis Carlos se le ha permitido dicha acumulación, pese a su irregularidad.

Negó que se haya impuesto distinta política en materia de locales o libertados y se opuso, en todo caso, a la indemnización reclamada.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, por cuanto la empresa acreditó cumplidamente la corrección de las reducciones de jornada de los representantes unitarios y sindicales de CSICA. - Apuntó que, si se estimara la demanda, debería moderarse la indemnización, que consideró desproporcionada.

Quinto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

-Desde la aplicación del acuerdo 452 casos han sufrido un empeoramiento.

-De 30 representantes unitarios 3 han mejorado, han pasado del 30% al 10,13% y 3 han empeorado.

-De los 5 Delegados Sindicales Mariano ha empeorado, se le nombra Delegado Sindical por CSICA el 11 del 7 y la medida se aplicó el 10 del 7.

- Luis Miguel era representante de UGT hasta el 27.8.13 en que fue nombrado por CSICA y se le aplica la reducción desde el 10 del 7.

- Casimiro pasa del 10,97 al 30% porque trabajaba en una oficina unipersonal en la que se redujo la atención al público con el acuerdo 27.12.13; pasó del 30 al 18% y el 3.2.14 se le nombra Directivo y pasó al 10,97%. CSICA entiende que los porcentajes son correctos salvo la causa que es controvertida.

- Secundino trabaja en oficina de Gijón en la que se ha aplicado la misma reducción que al resto de personal de la oficina.

-El 27.12.13 el 50% personal al que se le aplica la medida mejora y el 50% empeora.

-Los afectados por la medida de 27.12.13 se reducen el 18% a 16 representantes de CSICA y se reduce 30% a 14 representantes de CSICA.

-A los representantes de CSICA el sueldo medio es de 53.268 Euros al año frente a la media de 45.993 Euros. La media de trabajadores a los que se ha aplicado el acuerdo cobran 6.000 Euros más a los que se aplicó el 18%.

-El Sr. Luis Miguel cobra 88.000 Euros, el Sr. Luis Carlos 77.000 Euros.

-No ha acumulado crédito horario sindical y unitario a ningún sindicato.

-El Sr. Luis Carlos se ha permitido acumulación de horas LOLS y unitarias.

-No ha habido trato diferenciado en las liberaciones con otros sindicatos.

-La indemnización se discute.

Hechos pacíficos

-CSICA tiene 35 representantes de ellos 30 unitarios y 5 sindicales.

-De los representantes unitarios 14 se encuentran entre el 10% y 13% de reducción y 16 el 30% de reducción; ninguno el 50%.

- Hipolito trabaja en la oficina principal de Cáceres donde la reducción igual que el resto de trabajadores salvo los directivos y dos trabajadores con salario a 30.000 Euros.

-Hay una Sentencia por la que se permitió la acumulación de horas y unitarias en Asturias.

-CSICA ha aumentado el nivel de afiliación desde las elecciones de 2014.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- LIBERBANK S.A. y BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA S.A. están integradas, junto con varias sociedades más (unas 50) dentro de un grupo, denominado GRUPO LIBERBANK, del cual LIBERBANK S.A. es la empresa dominante. - LIBERBANK, SA y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, SA regulaban sus relaciones laborales por el Convenio de Cajas de Ahorro, de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, publicado en el BOE de 29-03-2012, cuya vigencia concluye el 31-12-2014. - No obstante, la regulación de la previsión social complementaria está establecida en ambas mercantiles mediante acuerdos de empresa, fechados los días 15-01-2002; 18-10-2002; y dos más signados el 12-05-2003.

SEGUNDO .- El 16-10-2012 las empresas citadas convocaron a las secciones sindicales de CCOO; UGT y CSICA para, en cumplimiento de lo dispuesto en la DA 2ª del convenio colectivo, iniciar un período de consultas, previo a la promoción de medidas de flexibilidad interna, entre las que se contemplaban modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, inaplicación del convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, levantándose acta que obra en autos y cuyo contenido se tiene por reproducido. - Dicho período de consultas concluyó sin acuerdo, lo cual motivó que la empresa notificara a la RLT la aplicación de las medidas el 16-06-2013.

Las empresas demandadas se reunieron con los representantes de CCOO y UGT, quienes acreditan el 64, 93% de la representatividad en las mismas y alcanzaron un acuerdo en la madrugada del 25-06-2013 sobre las medidas de modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a la que añadieron medidas de movilidad geográfica, que obra en autos y se tiene por reproducido. - CCOO y UGT se apresuraron a informar sobre la consecución del acuerdo, que se publicó en la prensa digital antes de iniciarse el proceso de mediación y el 25-06-2013 en el SIMA la empresa puso sobre la mesa y las secciones sindicales de CCOO y UGT manifestaron su conformidad con la propuesta, mientras que las demás secciones sindicales se opusieron a la suscripción del acuerdo. - El 10-07-2013 las empresas demandadas notificaron a la comisión negociadora la aplicación de las medidas, acordadas en el SIMA el 25-06-2013

Impugnadas dichas medidas dictamos sentencia el 14-11-2013, en cuyo fallo se dijo lo siguiente: Estimando parcialmente la demanda interpuesta por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS; STC-CIC SINDICATO TRABAJADORES DE CREDITO, a la que se adhirieron CONFEDERACION SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS; CSIF; APECASYC contra LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT, anulamos las medidas impuestas por vulneración de la libertad sindical de los sindicatos demandantes y adheridos a su demanda, ordenamos el cese de dicho comportamiento y condenamos a LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la aplicación de las medidas. - Condenamos solidariamente a las empresas antes dichas, así como a CCOO y a UGT a abonar a cada uno de los sindicatos actores la cantidad de 600 euros en concepto de daños morales, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Dicha sentencia fue confirmada por STS 22-07-2015, rec. 130/14 .

TERCERO .- El 10-12-2013, en proced. 316/13, promovido por CSICA contra LIBERBANK, SA, dictamos sentencia en cuyo fallo dijimos: *Estimamos la demanda formulada por CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS contra LIBERBANK, S.A., declaramos el derecho del sindicato a la acumulación de horas de crédito horario pretendido en los términos que se infieren del fundamento de Derecho tercero y con las consecuencias inherentes a dicha declaración.*

El pronunciamiento transcrito afectaba únicamente a los representantes de CAJASTUR.

CUARTO .- El 11-12-2013 las empresas promovieron un nuevo período de consultas de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, que concluyó con acuerdo el 27-12-2013, suscrito por las empresas y los sindicatos CCOO y UGT, quienes ostentaban la mayoría de la comisión negociadora.

El 31-12-2013 las empresas demandadas notificaron a los trabajadores la ejecución de la medida en los términos siguientes:

I. SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA. A. Suspensión temporal de contratos.

Se suspenderá a partir del 1 de enero de 2014 el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que manifestaron en su momento su adscripción voluntaria a esta medida de conformidad con el calendario de aplicación que les fue comunicado, descontando a estos efectos el periodo que han permanecido en suspensión de contrato durante el ejercicio 2013.



A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador se reincorporará a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por esta medida podrán optar en el plazo de quince días por cesar en la suspensión de contrato e incorporarse a la medida de reducción de jornada el 30 por ciento.

Quienes tengan un salario inferior a 30.000 euros, podrán solicitar incorporarse a la reducción de jornada y salario del 30 por ciento o a la prevista en el punto 2 del apartado B. de este Capítulo I.

B. Reducción de jornada.

1. Un total de 1.250 trabajadores reducirán su jornada de trabajo con la reducción proporcional de salario, en un 30% anual durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017.

Transcurrido el plazo de tres años y medio de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los siguientes:

- Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.

- Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad, productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.

Consulting Group, en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank.

- Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente.

Como consecuencia de la aplicación de dichos criterios la afectación de la reducción de jornada establecida en este apartado no podrá aplicarse por decisión de la empresa a ningún trabajador que en virtud de las medidas unilaterales comunicadas el 14 de junio o del Acuerdo de 25 de junio de 2013, tuviera una reducción de jornada inferior al 30 %.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

2. Los trabajadores cuyo salario sea inferior a 30.000 euros y el personal directivo, considerando como tal a quienes ocupan puestos de responsabilidad o jefatura, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando:

- Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.

Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.

Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducción:

10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.



Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad.

3. El resto de trabajadores no comprendidos en los dos puntos anteriores, reducirán su jornada de trabajo en un 18% durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo citado para la reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este Capítulo, salvo en el supuesto de despido procedente, la Entidad se hará cargo de la cuantía que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas.

II. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se acuerdan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

A. Reducción salarial temporal aplicable al personal directivo.

Los trabajadores que tengan la condición de personal directivo, tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a tiempo completo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva:

Retribución Fija De 30.000 a 35.000 ? De 35.000 a 40.000 ? Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura. Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura. Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja

Extremadura.

Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.

Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.

Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual.

C. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

1. Durante el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 30.06.2017 se suspenderán las aportaciones en el plan de pensiones destinadas a ahorro/jubilación (tanto las aportaciones corrientes como las adicionales) a todos los partícipes que mantengan derecho a esas aportaciones. Esta suspensión será extensiva a cualquier otro instrumento de previsión social complementaria al plan, como la póliza de excesos.

A estos efectos se considerarán aportaciones adicionales de jubilación las contempladas en el artículo 21, apartado 1, letra e), de las Especificaciones del Plan de CCM -hoy Banco CCM-. En el caso de producirse cualquiera de las contingencias previstas en dicha letra, se realizará la aportación que corresponda conforme a lo previsto en dichas especificaciones. Esta aportación se realizará en el momento de producirse la contingencia.

2. Durante el periodo de suspensión de las aportaciones de ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales, se mantendrán las coberturas de riesgo y sus aportaciones correspondientes en los mismos términos (incluida la cobertura del valor actual de las aportaciones adicionales futuras con el porcentaje correspondiente si éstas existieran. Las aportaciones adicionales pendientes y no aportadas se determinarán por su valor nominal).

3. A partir de 01.07.2017 se reanudarán las aportaciones de ahorro/jubilación tanto ordinarias como adicionales.

A partir del 1 de enero de 2018, se establecerá un plan por el que, además de las aportaciones ordinarias y adicionales, se realizarán aportaciones extraordinarias durante un periodo de siete años, consecutivos o no, por un importe que, cada año que se aporten, será equivalente a un 50% de la cuantía de la aportación



ordinaria y adicional a realizar en ese mismo año, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.

4. Las aportaciones corrientes dejadas de aportar se determinarán por aplicación del porcentaje correspondiente al salario pensionable al 30 de abril de 2013.

5. Las aportaciones adicionales dejadas de aportar se determinarán sin la aplicación del Acuerdo Laboral alguno sobre posibles suspensiones de contrato de trabajo.

6. Sin perjuicio del régimen de las aportaciones extraordinarias establecidas en el apartado 3 anterior, aplicables a los partícipes que se mantengan en activen/para aquellos que hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales, o antes de finalizar el citado periodo cíe aportaciones extraordinarias., por jubilación, despido colectivo (Art. 51 del ET) y por causas objetivas (Are. 52.c del EI), se les realizará una aportación extraordinaria equivalente a las aportaciones que se hubieran realizado hasta la fecha de dicho evento sin la suspensión de aportaciones prevista en el presente acuerdo, no sujeta a las condiciones establecidas en el apartado 3 anterior. Esta aportación se realizará en el momento de baja en la empresa .

7. Para los trabajadores con régimen de prestación definida para jubilación se suspenderán las aportaciones ordinarias y adicionales destinadas a la prestación definida de jubilación, si bien podrán destinarse los posibles excesos de dotación a incrementar los derechos consolidados por las aportaciones no realizadas .

III. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS I Y II .

Primera .- Los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada no verán reducido su periodo de Aleaciones durante el periodo de aplicación cíe la misma .

Segunda.- En caso de extinción del contrato durante la situación de reducción de jornada y salario, así como en el caso de reducción salarial , se computará como salario a efectos del cálculo de la indemnización por extinción del contrato que corresponda, el salario a tiempo completo sin reducción .

Tercera.- Los trabajadores afectados por la reducción de jornada y salario no podrán ver modificado al alza el porcentaje de reducción durante el periodo de aplicación de la medida .

IV. MEDIDAS DE INAPLICACIÓN O DESCUELGUE DELCONVENIOCOLECTIVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , y hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, no serán de aplicación las siguientes condiciones de trabajo establecidas en el mismo:

a) Incremento salarial previsto para el año 2014 sobre los conceptos previstos en el Convenio Colectivo.

b) Abono del plus convenio durante los años 2014 a 2017, inclusive.

c) Ayuda de estudios de empleados, ayuda formación de hijos de empleados y ayuda guardería, durante los años 2014 al 2016, inclusive.

A partir del año 2018 y durante el periodo de tres años a contar desde el mismo, se abonará una cantidad del doble de la que corresponda en tales anualidades por ayuda de formación de hijos de empleados, ayuda guardería y ayuda de estudios de empleados.

Se abonará, no obstante lo establecido en el párrafo anterior, la ayuda de formación de hijos de empleados y ayuda guardería, en el caso de hijos de empleados que tengan reconocida la condición de minusválido, los empleados cuyo salario antes de la reducción de jornada y salario sea inferior a 30.000 euros y las familias de más de tres hijos con derecho a la percepción de la citada ayuda, que lo percibirán a partir del tercer hijo en adelante .

Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al periodo de duración de la inaplicación pactada, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo .

V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica únicamente será aplicable en supuestos cíe cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales. Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 30 de junio de 2017, incluidas las compensaciones económicas establecidas



en dicho acuerdo. No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.

En caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de

50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 1.0 de agosto de 2011.

VI. COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 30 de junio de 2017, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento o de la aplicación de algunos aspectos más allá de la citada fecha .

No obstante, y en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula adicional segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades financieras, las partes se comprometen hasta la fecha señalada en el apartado anterior a que antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produzcan operaciones societarias o corporativas, tales como fusión, integración o compra de los Bancos que conforman el Grupo por un tercero, las partes se comprometen a negociar de buena fe el posible cese a partir de dicho momento de la aplicación de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.

VII. AYUDAS FINANCIERAS

En el supuesto de que por efecto de la reducción salarial derivada de la aplicación del presente acuerdo el trabajador que mantenga préstamos con la Entidad alcance un nivel de endeudamiento superior al 40 por ciento de los ingresos del trabajador o de la unidad familiar en caso de que se hubieran tenido en cuenta los ingresos de otros miembros de la misma para la concesión de la operación, podrá solicitar la modificación del plazo de amortización o carencia de los préstamos con el objetivo de situarse por debajo del citado nivel de endeudamiento. La firma de estas modificaciones se realizará en documento privado siempre que no se modifique el plazo de vencimiento de la operación y que no afecten a las garantías .

Las cuotas de los anticipos de nómina existentes se adaptarán al 10% del salario resultante de la aplicación de este acuerdo .

VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de las Entidades .

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo .

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses".

Impugnada la medida, dictamos sentencia el 26-05-2014, proced. 25/14 , en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

" En las demandas acumuladas interpuestas por COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS, representado por el Presidente de dicho Comité, D. Jose Antonio contra: LIBERBANK , S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. GRUPO LIBERBANK , CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS, UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC), APECASYC -ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) registrada bajo el núm.27/14 contra LIBERBANK , SA Y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA; COMFIA-CC.OO; FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT);ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC); CSI-CSIF; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC- CIC); CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) Y EL MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo. Desestimamos las excepciones de caducidad de la acción, falta de capacidad del comité de empresa de oficinas



de Asturias y falta de legitimación activa del comité de empresa de oficinas de Asturias . Y, entrando sobre el fondo del asunto, estimamos parcialmente la demanda en el único sentido de declarar injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el punto II del acuerdo recaído en el periodo de consultas adoptado por la decisión empresarial en todo lo relativo a la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones , reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en dichas aportaciones de previsión social, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia el 18-11-2015, rec. 19/15 , en cuyo fallo dijo lo siguiente: 1) Estimamos el primer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre ausencia de capacidad procesal del Comité de Empresa de Asturias, cuya presencia en el proceso ha de considerarse indebida, careciendo de validez sus actuaciones procesales.

2) Desestimamos los recursos de casación interpuestos por las representaciones letradas de CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS y CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS Y AFINES (CSICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de mayo de 2014 , Núm. Procedimiento 25/2014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de COMITÉ DE OFICINAS DE Liberbank EN ASTURIAS y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) contra Liberbank S.A.; Banco de Castilla-La Mancha S.A.; COMFIA-CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS; FES-UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS; CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS; CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo.

3) Estimamos el tercer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones.

4) Casamos y anulamos la sentencia 99/2014, de 3 de marzo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y desestimamos íntegramente la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APECASYC, STC y CSI.

5) No ha lugar a la imposición de costas.

QUINTO . - El 23-09-2016 dictamos sentencia en el proced. 266/13, en cuyo fallo dijimos: Que estimando la excepción de variación sustancial de la demanda y estimado las demandas deducidas por CSICA, CSI y STC, frente a LIERBEBANK, BANCO CASTILLA-LA MANCHA, CCOO, UGT Y CSIFY **ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y en consecuencia** totalidad de las medidas aplicadas unilateralmente por la empresa derivadas de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (ERE NUM000 presentado ante la Dirección General de Empleo) consistentes en: suspensión de contratos y reducción temporal de la jornada, reducción salarial y supresión definitiva de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, ordenando la reposición a los trabajadores a la situación previa a las mismas, condenando a los demandados a estar y pasar por dicha declaración.

SEXTO . - CSICA acredita 30 representantes unitarios y cinco delegados LOLS. - En el Grupo Liberbank CCOO acredita 82 representantes; UGT, 55; CSIF, 28; CSI, 7; APECASYC, 5 y STC-CIC, 4.

En LIBERBANK, de los 99 representantes unitarios, están afiliados a CCOO 32; 25 a UGT; 24 a CSICA; 7 a CSI; 5 a APECASYC; 4 a STC-CIS y 2 a CSIF.

En BCCM, de los 112 representantes unitarios 50 están afiliados a CCOO; 30 a UGT; 26 a CSIF y 6 a CSICA.

SÉPTIMO . - Las medidas de reducción de jornada, aplicadas por las empresas demandadas a los representantes unitarios y delegados sindicales, han sido las siguientes:

Informe resumen medidas unilaterales

REPRESENTANTES (UNITARIOS Y LOLS)

Cuenta de DNI Medida UNI resumen

RLT UNI 0,3 MIN SUS. Total general

CCOO 52 36 3 01

CSIF 20 12 1 33

UGT 30 36 66



CSI 3 6 9

CSICA 18 16 34

STC-CIC 4 2 6

APECASYC 3 5 6

Total general 130 113 4 247

%REPRESENTANTES RESPECTO DEL TOTAL

Cuenta de DNI MEDIDA UNIRESUMEN

RLT_UNI 30% MIN SUS Total general

APECASYC 2,31% 4,42% 0,00% 3,24%

CCOO 40,00% 31,86% 75,00% 36,84%

CSI 2,31% 5,31% 0,00% 3,64%

CSICA 13,85% 14,15% 0,00% 13,77%

CSIF 15,38% 10,62% 25,00% 13,36%

STC-CIC 3,08% 1,77% 0,00% 2,43%

UGT 23,08% 31,86% 0,00% 26,72%

Total general 100,00% 100% 100,00% 100,00%

%REPRESENTANTES CADA MEDIDA

Cuenta de DNI MEDIDA UNI RESUMEN

RLT_UNI 30% MIN SUS. Total general

APECASYC 37,50% 62,50% 0,00% 100%

CCOO 57,14% 39,56% 3,30% 100,00%

CSI 33,33% 66,67% 0,00% 100,00%

CSICA 52,94% 47,06% 0,00% 10,00%

STC 60,61% 36,36% 3,03% 100,00%

CIC 66,67% 33,33% 0,00% 100,00%

UGT 45,45% 54,55% 0,00% 100,00%

Total general 52,63% 45,75% 1,62% 100,00%

REPRESENTANTES Y PLANTILLA

Cuenta de DNI MEDIDA UNI RESUMEN

RLT_UNI 0,3 MIN SUS Total general

870 2760 1328 4958

APECASYC 3 5 8

CCOO 52 36 3 91

CSI 3 6 9

CSICA 18 16 34

CSIF 20 12 1 33

STC-CIC 4 2 6

UGT 30 36 66

Total general 1000 2873 1332 5205

%REPRESENTANTES Y PLANTILLA RESPECTO DEL TOTAL

Cuenta de DNI MEDIDA UNI RESUMEN



RLT_UNI 30% MIN SUS. Total general

87,00% 96,07% 99,70% 95,25%

APECASYC 0,30% 0,17% 0,00% 0,15%

CCOO 5,20% 1,25% 0,23% 1,75%

CSI 0,30% 0,21% 0,00% 0,17%

CSICA 1,80% 0,56% 0,00% 0,65%

CSIF 2,00% 0,42% 0,08% 0,63%

STC-CIC 0,40% 0,07% 0,00% 0,12%

UGT 3,00% 1,25% 0,00% 1,27%

Total general 100% 100% 100% 100,00%

% REPRESENTANTES Y PLANTILLA CADA MEDIDA

Cuenta de DNI MEDIDA UNI RESUMEN

RLT_UNI 30% MIN SUS. Total general

17,55% 55,67% 26,78% 100,00%

APECASYC 37,50% 62,50% 0,00% 100,00%

CCOO 57,14% 39,56% 3,30% 100,00%

CSI 33,33% 66,67% 0,00% 100,00%

CSICA 52,94% 47,06% 0,00% 100,00%

CSIF 60,61% 36,36% 3,03% 100,00%

STC-CIC 66,67% 33,33% 0,00% 100,00%

UGT 45,45% 54,55% 0,00% 100,00%

Total general 19,21% 55,20% 25,59% 100,00%

INFORME RESUMEN MEDIDAS SIMA

REPRESENTANTES (UNITARIOS Y LOLS)

Cuenta de DNI MEDIA SIMA RESUMEN

RLT_SIMA 30% 50% MIN SUS.VOL. Total general

APECASYC 6 1 7

CCOO 3 87 1 91

COALICION 1 3 4

CSI 6 3 9

CASICA 18 15 33

CSIF 13 20 33

STC-CIC 5 1 6

UGT 2 1 64 67

Total general 54 1 194 1 250

% REPRESENTANTES RESPECTO DEL TOTAL

Cuenta de DNI MEDIA SIMA RESUMEN

RLT_SIMA 30% 50% MIN SUS.VOL. Total general

APECASYC 11,11% 0,00% 0,52% 0,00% 2,80%

CCOO 5,56% 0,00% 44,85% 100,00% 36,40%

COALICION 1,85% 0,00% 1,55% 0,00% 1,60%



CSI 11,11% 0,00% 1,55% 0,00% 3,60%
 CSICA 33,33% 0,00% 7,73% 0,00% 13,20%
 CSIF 24,07% 0,00% 10,31% 0,00% 13,20%
 STC-CIC 9,26% 0,00% 0,52% 0,00% 2,40%
 UGT 3,70% 0,00% 32,99% 0,00% 26,80%
 Total general 100,00% 100,00% 100,00% 100,00% 100,00%

%REPRESENTANTES CADA MEDIDA

Cuenta de DNI MEDIA SIMA RESUMEN

LST_SIMA 30% 50% MIN SUS.VOL. Total general
 APECASYC 85,71% 0,00% 14,20% 0,00% 100,00%
 CCOO 3,30% 0,00% 95,60% 1,10% 100,00%
 COALICION 25,00% 0,00% 75,00% 0,00% 100,00%
 CSI 66,67% 0,00% 33,33% 0,00% 100,00%
 CSICA 54,55% 0,00% 45,45% 0,00% 100,00%
 CSIF 39,39% 0,00% 60,61% 0,00% 100,00%
 STC_CIC 83,33% 0,00% 16,67% 0,00% 100,00%
 UGT 2,99% 1,49% 95,52% 0,00% 100,00%
 Total general 21,60% 0,40% 77,60% 0,40% 100,00%

REPRESENTANTES Y PLANTILLA

Cuenta de DNI MEDIDA SIMA RESUMEN

RLT_SIMA 30% 50% MIN SUS.VOL Total general

716 774 3417 29 4036

APECASYC 6 1 7

CCOO 3 87 1 91

COALICION 1 3 4

CSI 6 3 9

CSICA 18 15 33

CSIF 13 20 33

STC-CIC 5 1 6

UGT 2 1 64 67

Total general 770 775 3611 30 5186

REPRESENTANTES Y PLANTILLA RESPECTO DEL TOTAL

Cuenta de DNI MEDIDA SIMA RESUMEN

RLT_SIMA 30% 50% MIN SUS.VOL Total general

92,99% 00,87% 95,63% 96,67% 95,18%

APECASYC 0,78% 0,00% 0,03% 0,00% 0,13%

CCOO 0,30% 0,00% 2,41% 3,33% 1,75%

COALICION 0,13% 0,00% 0,08% 0,00% 0,08%

CSI 0,78% 0,00% 0,08% 0,00% 0,17%

CSICA 2,34% 0,00% 0,42% 0,00% 0,64%

CSIF 1,69% 0,00% 0,55% 0,00% 0,64%



STC-CIC 0,65% 0,00% 0,03% 0,00% 0,12%
 UGT 0,26% 0,13% 1,77% 0,00% 1,29%
 Total general 100,00% 100,00% 100,00% 100,00% 100,00%

%REPRESENTANTES Y PLANTILLA CADA MEDIDA

Cuenta de DNI MEDIDA SIMA RESUMEN

RLT-SIMA 30% 50% MIN SUS. VOL Total general

14,51% 15,68% 69,23% 0,59% 100,00%

APECASYC 85,71% 0,00% 14,29% 0,00% 100,00%

CCOO 3,30% 0,00% 95,60% 1,10% 100,00%

COALICIÓN 25,00% 0,00% 75,00% 0,00% 100,00%

CSI 66,67% 0,00% 33,33% 0,00% 100,00%

CSICA 54,55% 0,00% 45,45% 0,00% 100,00%

CSIF 39,33% 0,00% 60,61% 0,00% 100,00%

STC-CIC 83,33% 0,00% 16,67% 0,00% 100,00%

UGT 2,99% 1,49% 95,52% 0,00% 100,00%

Total general 14,85% 14,94% 69,63% 0,58% 100,00%

Informe resumen medidas acuerdo 27 de diciembre de 2013

REPRESENTANTES UNITARIOS Y LOLS

Cuenta de DNI MEDIDA 27D RESUMEN

RLT_27D 18% 30% MIN SUS. VOL. Total general

APECASYC 4 4 8

CCOO 62 4 24 1 91

COALICION 1 3 4

CSI 5 3 1 9

CSICA 11 16 8 35

CSIF 17 12 5 34

STC-CIC 2 4 6

UGT 45 3 18 66

Total general 146 47 59 1 253

%REPRESENTANTES RESPECTO DEL TOTAL

Cuenta de DNI MEDIDA 27D RESUMEN

RLT_27s 18% 30% MIN SUS. VOL Total general

APECASYC 2,74% 8,51% 0,00% 0,00% 3,16%

CCOO 42,47% 8,51% 40,68% 100,00% 35,97%

COALICION 0,00% 2,13% 5,08% 0,00% 1,58%

CSI 3,42% 6,38% 1,69% 0,00% 3,6%

CSICA 7,53% 34,04% 13,56% 0,00% 13,83%

CSIF 11,64% 25,53% 8,47% 0,00% 13,44%

STC-CIC 1,37% 8,51% 0,00% 0,00% 2,37%

UGT 30,82% 6,38% 30,51% 0,00% 20,09%

Total general 100,00% 100,00% 100,00% 100,00% 100,00%



% REPRESENTACION CADA MEDIDA

Cuenta de DNI MEDIDA 27D RESUMEN

RELT_27D 18% 30% MIN SUS.VOL. Total general

APECASYC 50,00% 50,00% 0,00% 0,00% 100,00%

CCOO 68,13% 4,40% 26,37% 1,10% 100,00%

COALICION 0,00% 25,00% 75,00% 0,00% 100,00%

CSI 55,56% 33,33% 11,11% 0,00% 100,00%

CSICA 31,43% 45,71% 22,86% 0,00% 100,00%

STC 50,00% 35,29% 14,71% 0,00% 100,00%

CIC 33,33% 66,67% 0,00% 0,00% 100,00%

UGT 68,18% 4,55% 27,27% 0,00% 100,00%

Total general 57,71% 18,58% 23,32% 0,40% 100,00%

PLANTILLA (INCLUIDOS REPRESENTANTES)

Cuenta de DNI MEDIDA 27D RESUMEN

RLT_27D 18% 30% MIN SUS. VOL. Total general

1335 1171 2331 29 4866

APECASYC 4 4 8

CCOO 62 4 24 1 91

COALICION 1 3 4

CSI 5 3 1 9

CSICA 11 16 8 35

CSIF 17 12 5 34

STC-CIC 2 4 6

UGT 45 3 18 66

Total general 1481 1218 2390 30 5119

%REPRESENTANTES Y PLANTILLA RESPECTO DEL TOTAL

Cuenta de DNI MEDIDA 27D RESUMEN

RLT_27D 18% 30% MIN SUS. VOL Total general

90,14% 96,14% 97,53% 96,67% 95,06%

APECASYC 0,27% 0,33% 0,00% 0,00% 0,16%

CCOO 4,19% 0,33% 1,00% 3,33% 1,78%

COALICION 0,00% 0,08% 0,13% 0,00% 0,08%

CSI 0,34% 0,25% 0,04% 0,00% 0,18%

CSICA 0,74% 1,31% 0,33% 0,00% 0,68%

CSIF 1,15% 0,995 0,21% 0,00% 0,66%

STC-CIC 0,14% 0,33% 0,00% 0,00% 0,12%

UGT 3,04% 0,25% 0,75% 0,00% 1,29%

Total general 100,00% 100,00% 100,00% 100,00% 100,00%

%REPRESENTANTES Y PLANTILLA CADA MEDIDA

Cuenta de DNI MEDIDA 27D RESUMEN

RLT_27D 18% 30% MIN SUS. VOL. Total general



27,44% 24,06% 47,90% 0,60% 100,00%
APECASYC 50,00% 50,00% 0,00% 0,00% 100,00%
CCOO 68,13% 4,40% 26,37% 1,10% 100,00%
COALICION 0,00% 25,00% 75,00% 0,00% 100,00%
CSI 55,56% 33,33% 11,11% 0,00% 100,00%
CSICA 31,43% 45,71% 22,86% 0,00% 100,00%
CSIF 50,00% 35,29% 14,71% 0,00% 100,00%
STC-CIC 33,33% 66,67% 0,00% 0,00% 100,00%
UGT 68,18% 4,55% 27,27% 0,00% 100,00%
Total general 28,93% 23,79% 46,69% 0,59% 100,00%

OCTAVO . - La retribución media de la plantilla de BCCM asciende a 43.590, 97 euros anuales. - La retribución media de los representantes de CSICA en dicha entidad asciende a 42.770, 25 euros anuales y la retribución media de los representantes de CSICA, a quienes se han aplicado reducciones del 30%, asciende a 53.759, 25 euros anuales.

La retribución media de la plantilla de LIBERBANK asciende a 47.623, 40 euros anuales. - La retribución media de los representantes de CSICA en dicha entidad asciende a 48.579, 64 euros anuales y la retribución media de los representantes de CSICA, a quienes se han aplicado reducciones del 30%, asciende a 53.154, 93 euros anuales.

La retribución media de la plantilla del grupo de empresas asciende a 45.993, 95 euros anuales. - La retribución media de los representantes de CSICA en dicha entidad asciende a 47.417, 76 euros anuales y la retribución media de los representantes de CSICA, a quienes se han aplicado reducciones del 30%, asciende a 53.268, 24 euros anuales.

NOVENO . - El 10-07-2013 se notificó a don Mariano la decisión de reducirle un 30% su jornada. - CSICA comunicó a la empresa el 11-07-2013 que el señor Mariano pasaba a ser delegado sindical en la empresa en representación del sindicato.

El 10-07-2013 la empresa comunicó a don Luis Miguel , quien estaba afiliado entonces a UGT, la aplicación de las medidas del acuerdo SIMA. - El 27-08-2013 CSICA comunicó a la empresa, que el citado señor pasaba a ser su delegado sindical.

La empresa demandada ha reducido el 30% de la jornada a todos los trabajadores del centro de Hermanos Felgueroso de Gijón, en el que presta servicios don Secundino , delegado sindical de CSICA, salvo a 2 directivos y a un trabajador, que cobra menos de 30.000 euros al año.

La empresa demandada redujo el 30% de la jornada a todos los trabajadores del centro Cáceres O.P., donde presta servicios don Hipolito , delegado sindical de CSICA, salvo a los directivos y a los trabajadores que cobran menos de 30.000 euros al año.

Don Casimiro pasó de 10, 97% de reducción al 30% en oficina que redujo el horario de atención al público, aunque se le redujo posteriormente al 18% y el 30-02-2014 se le nombró directivo, por lo que su jornada quedó reducida desde entonces al 10, 97%.

DÉCIMO . - El 19-12-2014 la empresa notificó a todos los sindicatos su nueva política de racionalización de locales, que obra en autos y se tiene por reproducida.

UNDÉCIMO . - Desde el 25-04-2012 la empresa ha cuestionado que don Luis Carlos pueda liberarse con base al cómputo de horas unitarias y sindicales, aunque dicho trabajador, que ostenta la condición de liberado sindical de CSICA, mantiene en la actualidad dicha liberación.

DÉCIMO SEGUNDO . - Las empresas demandadas han aplicado un 30% de reducción de jornada a los liberados sindicales de todos los sindicatos.

DÉCIMO TERCERO . - CSICA ha incrementado su afiliación, así como su representatividad sindical en las empresas demandadas.

Se han cumplido las previsiones legales.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, f de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero a sexto inclusive no fueron controvertidos, reputándose conformes. - Se deducen propiamente de las sentencias en ellos referidas.

b. - El séptimo de los documentos 2 a 4 de las demandadas (descripción 24 de autos), que fue reconocido de contrario.

c. - El octavo del documento 10 de las demandadas (descripción 30 de autos), que fue ratificado por su autora en el acto del juicio.

d. - El noveno de los documentos 6 a 9 y 11 a 12 de las demandadas (descripciones 26 a 29 y 31 a 32 de autos), que fueron reconocidas de contrario, así como de la declaración testifical de doña Marina, quien explicó las circunstancias concurrentes en los trabajadores citados.

e. - El décimo de las comunicaciones citadas, que obran como documentos 15 a 18 de autos (descripción 35 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

f. El undécimo de las comunicaciones, cruzadas entre las partes, que obran como documento 21 de las demandadas (descripción 38 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

g. - El duodécimo de la declaración testifical de doña Marina.

h. - El décimo tercero es pacífico.

TERCERO. - CSICA denuncia que se ha vulnerado su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la acción sindical, garantizada por los arts. 7 y 28 CE, en relación con el art. 2 LOLS, concretada en el trato diferenciado a los representantes unitarios y a los delegados sindicales, afiliados a CSICA, frente a los afiliados a CCOO y UGT, puesto que se les impone una reducción de jornada muy superior, que les impide consiguientemente ejercer debidamente y en condiciones de igualdad su actividad sindical, con el consiguiente descrédito ante los trabajadores, quienes constatan, de este modo, un trato diferenciado entre sindicatos, sin más razón que unos firmaron los acuerdos referidos más arriba y otros no.

La jurisprudencia, por todas STS 26-04-2016, rec. 113/15, ha mantenido que la interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art. 10 CE (para enlazar con los Convenios de la OIT 87 y 98), indica que la enumeración de derechos realizada por el art. 28.1 CE, no es cerrada, sino que ha de integrarse con su contenido funcional: huelga, conflictos, acción sindical, expresión, negociación, etc. (por todas, STC 308/2000, de 18 diciembre (EDJ 2000/46409).

El derecho a la actividad sindical se asegura también por el art. 2.1.d y 2.2.d) LOLS, previéndose en el art. 12 LOLS, que serán nulos y sin efecto las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

La jurisprudencia, por todas STS 27-11-2015, rec. 379/14, que confirmó SAN 11-04-2014, se ha estudiado el modo en que vulnera la libertad sindical el trato diferenciado a los sindicatos del modo siguiente:

*"...respecto a la libertad sindical, la sentencia de esta Sala de fecha 21 de abril de 2010 (recurso casación 167/2009), evocaba la sentencia de 18 de septiembre de 2007 (recurso casación 82/2005), en la cual recordábamos que: "En numerosas sentencias de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, siguiendo la doctrina constitucional citada, se viene diciendo con reiteración que "el derecho de libertad sindical incluye la prohibición de **tratodiferenciado** entre los **sindicatos** que no responda a criterios objetivos y por ello el principio de igualdad está subsumido en tal derecho, de tal forma que la vulneración del primero conlleva la del segundo", cuando esa diferencia de **trato** no tiene una justificación razonable y objetiva (sentencias 22 de octubre de 1993 -recurso 2273/92- y 23 de noviembre de 1993 -recurso 503/92-). - Ahora bien, debemos destacar, por otro lado, que la doctrina constitucional ha dejado claro, por todas STC 43/82, 17/84, 51/85, 21/1992, 27/2001 y 88/2003, que no es posible reclamar un trato igualitario en la ilegalidad.*

Identificados los elementos necesarios, para que el trato diferenciado a los sindicatos pueda considerarse discriminatorio y por tanto lesivo de su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la acción sindical, debemos recordar el modo en que operan las cargas probatorias en estos supuestos, tal y como exige

el art. 181.2 LRJS . - Así, la STS 24-02-2016, rec. 371/14 , que conforma SAN 29-07-2014, proced. 151/14 , ha establecido los criterios siguientes:

*Tratándose de tutelar derechos fundamentales, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL [«una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación..., **corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable**, suficientemente probada, de las medidas adoptadas»]. Y al efecto se recuerda por el intérprete máximo de la Constitución que «precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo», hoy recogida en los arts. 96.1 y 181.2 LRJS (SSTC 38/1981, de 23/noviembre ; ... 138/2006, de 8/Mayo ...; y 342/2006 , de 11/Diciembre Y - a título de ejemplo- SSTS 20/01/09 -rcud. 1927/07 ; 29/05/09 - rcud 152/08 ; y 13/11/12 -rcud 3781/11).*

*Pero para que opere el desplazamiento al empresario del «onus probandi» no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido», que genere una **razonable** sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (aparte de muchas otras anteriores, SSTC 92/2008 , de 21/Julio ...; 125/2008 , de 20/Octubre ; y 2/2009, de 12/Enero y SSTS 14/04/11 -rcd 164/10 ; 25/06/12 -rcud 2370/11 ; y 13/11/12 -rcud 3781/11). Y presente la prueba indiciaria, «el **demandado** asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales» (tras muchas anteriores, SSTC 183/2007, de 10/Septiembre ...; 257/2007 , de 17/Diciembre ...; y 74/2008, de 23/Junio ...); «en lo que constituye ... una auténtica carga probatoria y no un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria» (aparte de las que en ellas se citan, SSTC 326/2005, de 12/Diciembre , ...; 125/2008, de 20/Octubre ; y 92/2009, de 20/Abril ...)".*

Como anticipamos más arriba, en las medidas iniciales las empresas demandas aplicaron a los representantes de CCOO una reducción del 30% (52) y del 10, 97% (36), a los de UGT una reducción del 30% (30) y del 10, 97% (36) y a los de CSICA del 30% (18) y del 10, 97% (16).

Tras el acuerdo SIMA las empresas demandas aplicaron a los representantes de CCOO una reducción del 30% (3) y un 10, 97% (87), a los de UGT les aplicó 30% (2) y 10, 97% (64) y a los de CSICA un 30% (18) y 10, 97% (15).

Después de los acuerdos de 27-12-2013 se aplicó a los representantes de CCOO una reducción del 18% (62); un 30% (4) y un 10, 97% (24), a los de UGT se les aplicó un 18% (45); 30% (3) y 10, 97% 18) y a los de CSICA un 18% (11); 30% (16) y 10, 97% (8).

El sindicato demandante sostiene que las cifras citadas acreditan por sí mismas un manifiesto trato desigual, al que tachó de discriminatorio, por cuanto no concurre otra razón que su negativa a firmar los acuerdos, que si suscribieron CCOO y UGT, concurriendo, por consiguiente, el supuesto regulado en el art. 12 LOLS .

Llegados aquí, conviene recordar los extremos más relevantes que se han acreditado:

a. - En ninguna de las medidas de flexibilidad interna, citadas en el relato fáctico, se excluyó su aplicación para los representantes unitarios o sindicales, sin que nadie cuestionara dicha decisión, de manera que las empresas podían aplicarlas por igual a todos sus trabajadores.

b. - En las medidas reiteradas se determinaron unos criterios de selección en positivo: *mayores ahorros de costes; compatibilidad y/o posibilidad de sustitución por otras posiciones; cargas operativas territoriales; polivalencia y flexibilidad funcional* y otras en negativo: *trabajadores a quienes ya se hubiera reducido la jornada un 30%; trabajadores con sueldo de menos de 30.000 euros anuales y personal directivo* .

c. - CSICA no ha cuestionado que se hayan aplicado indebidamente a sus representantes unitarios o sindicales los criterios de selección establecidos. - En cualquier caso, no se impugnó la medida por los representantes afectados.

d. - CSICA no discute tampoco que no se hayan aplicado debidamente los criterios de selección reiterados a los representantes unitarios y sindicales de CCOO y UGT.



- e. - Se ha acreditado que a don Mariano y a don Luis Miguel se les aplicaron las medidas controvertidas antes de que las empresas tuvieran conocimiento de su nombramiento como delegados de CSICA.
- f. - Se ha probado también que tanto al señor Secundino como al señor Hipolito se les han aplicado idénticas medidas que al resto de sus compañeros de oficina.
- g. - Se ha probado que al señor Casimiro se le ha ido reduciendo el tiempo de reducción de jornada, nombrándosele directivo de la empresa el 3-02-2014.
- h. - Se ha demostrado que la nueva política de locales se aplica por igual a todos los sindicatos.
- i. - Se ha probado finalmente que se ha reducido a todos los representantes libertados el mismo porcentaje de jornada.

Debemos resolver, a continuación, si CSICA ha acreditado indicios sólidos de vulneración de su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la acción, sindical, originado en el trato diferenciado en la reducción de jornada, impuesta a sus representantes unitarios y sindicales, a lo que vamos a adelantar una respuesta negativa.

Nuestra respuesta es efectivamente negativa, porque las empresas demandadas estaban plenamente legitimadas para aplicar las medidas a todos sus trabajadores por igual, siempre que se ajustara a las reglas de selección decididas por ella al concluir sin acuerdo el primer período de consultas, o del modo convenido en los acuerdos posteriores. - Consiguientemente, si las empresas se ajustaron a dichos criterios de selección, podría suceder, sin que ello vulnere ningún derecho fundamental, que los representantes unitarios o sindicales de un determinado sindicato tuvieran más reducción de jornada que otros, sin que dicha circunstancia suponga trato peyorativo, siempre que la adjudicación se acomodara a los criterios de selección positivos y/o negativos que se anticiparon anteriormente.

Cuestión distinta sería, claro está, que las empresas hubieran inaplicado los criterios selectivos citados con la finalidad de favorecer a los sindicatos firmantes, en cuyo caso se habría producido un trato de favor originado en los acuerdos referidos más arriba, cuya suerte judicial ya ha sido precisada, que debería anularse de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 LOLS, en relación con los arts. 7, 14, 28.1 CE y el art. 2.1.c y 2.2.d LOS. - Ahora bien, dicha nulidad no podría comportar, de ningún modo, la equiparación de los delegados de CSICA, puesto que no cabe reclamar la igualdad de trato en la ilegalidad, como razonamos más arriba, puesto que, si se hiciera así, quienes quedaría preteridos injustificadamente serían los demás trabajadores. - También sería distinto, si las empresas demandadas hubieran aplicado indebidamente las medidas a algunos o a todos los representantes y delegados de CSICA, en cuyo caso debería haberse impugnado dicha aplicación indebida por el sindicato o por los propios afectados, lo cual no ha sucedido.

Así pues, acreditado que CSICA no cuestiona que la aplicación de la reducción de jornada a sus representantes unitarios o sindicales se haya apartado de los criterios selectivos impuestos en la primera medida y pactados en las posteriores, ni discute tampoco que las medidas de reducción de jornada, aplicadas a los representantes unitarios o sindicales de CCOO y UGT, no se ajustaran a los criterios selectivos reiterados, debemos concluir que el mayor o menor porcentaje aplicado a los afiliados de los sindicatos firmantes y no firmantes no constituye por sí mismo indicio de vulneración de ningún derecho fundamental, puesto que nunca se excluyó ni se privilegió a los representantes unitarios o sindicales en la aplicación de las medidas.

Se ha probado, por otra parte, que las medidas se notificaron antes de saber que dos trabajadores iban a ser nombrados delegados de CSICA, habiéndose probado que se aplicaron las medidas a los señores Secundino y Hipolito en las mismas condiciones, que a los demás trabajadores de su oficina, siendo destacable que uno de los delegados fue ascendido a directivo el 3-02-2014, lo que permite descartar cualquier trato peyorativo contra ellos (hecho probado noveno).

Por lo demás, se ha probado suficientemente, que no concurre trato peyorativo de CSICA en lo que afecta a la distribución de locales, ni tampoco en lo que afecta a la reducción de jornada de los liberados sindicales, por lo que nos vemos obligados a la total desestimación de la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por CSICA, por lo que absolvemos a LIBERBANK, SA y a BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA de los pedimentos de la demanda, al no haber lugar para el amparo solicitado.



Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0210 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 (4 dígitos nº de expediente) 00 0210 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.